

JOB INSECURITY, JOB DESCRIPTION, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. INDOSAT OOREDOO TBK REGIONAL BATAM

Ramon Zamora¹, Rona Tanjung², ³Sriwati, ⁴Jeffi Mutiara, ⁵Ade Riska Febriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau
Universitas Ibnu Sina

¹zmr_rmn@yahoo.com, ²ronatanjung07@gmail.com, ³watieputri@gmail.com,
⁴jeffi.mutiara@uis.ac.id, ⁵aderiskafebriani@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *Job Insecurity*, *Job Description*, dan Kompensasi secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam yang berjumlah 90 orang dengan anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,305 > t$ tabel 1,988. (2) *job description* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,772. (3) kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,380 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,883 < t$ tabel 1,988. (4) hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa *job insecurity*, *job description* dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F dimana dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $29,994 > F$ tabel 2,71.

Kata kunci : *job insecurity, job description, kompensasi dan turnover intention*

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of variable *Job Insecurity*, *Job Description* and *Compensation* on the *Turnover Intention* of PT Indosat Ooredoo Tbk of Batam Regional. The population in this study were employees of PT Indosat Ooredoo Tbk of Batam Regional, which numbered 90 people with members of the population, was sampled as a whole by the questionnaire method. The results of this study are multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that (1) *job insecurity* influences *turnover intention* seen from a significant value of $0,000 < 0,05$ and the value of t count $4,305 > t$ table 1,988. (2) *job description* has an effect on *turnover intention* seen from significant value $0,000 < 0,05$ and t count value 3,772. (3) the compensation of employees does not affect *turnover intention* seen from the significant value of $0.380 > 0.05$ and the

value of t arithmetic $-0,883 < t$ table 1.988. (4) the results of the study simultaneously show that job insecurity, job description and compensation have an influence on the turnover intention of Batam Branch Indosat Ooredoo Tbk employees. This can be seen from the results of the F test where the significance value is $0,000 < 0,05$ and the calculated F value is $29,994 > F$ table 2,71.

Keywords : *job insecurity, job description, compensation and turnover intention*

Pendahuluan

Indonesia sampai saat ini masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, dan banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu posisi tawar karyawan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik dari pada menganggur.

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan, karena jika fenomena *turnover intention* dalam suatu perusahaan tergolong tinggi maka dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan-nya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*).

Turnover adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan / organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Turnover pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat turnover karyawan terlampaui tinggi. Wirawan (2015) menyatakan bahwa turnover akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan pe-rekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti.

Terjadinya turnover diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Menurut Nasution (2017) *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan profesi pekerjaan dari lingkungan perusahaan saat ini ke perusahaan lain, walaupun keinginan tersebut belum pada tahap realisasi.. Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor.

Salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan. Menurut Wening (2015), mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan. Fenomena tersebut juga menjadi perhatian di PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam, karena *job insecurity* seringkali menjadi tantangan yang dihadapi perusahaan jasa, tingginya target yang ditetapkan perusahaan menjadi alasan pergantian karyawan, terlebih dalam *marketing division*.

Selain *job insecurity*, faktor lainnya yang dapat mem-pengaruhi keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) adalah *job description*. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika karyawan mengetahui secara jelas tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya, hal

tersebut tentu akan mempengaruhi minat kerja karyawan untuk terus menyelesaikan tugasnya. Menurut Gary Desler (2015) menyatakan bahwa: “Deskripsi pekerjaan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab“. Berdasarkan beberapa di atas, nampak bahwa deskripsi pekerjaan merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keinginan ber-pindah (*Turnover intention*) salah satunya juga adalah kompensasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi & Sampel

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah kepada karyawan di PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam yang berjumlah sebanyak 90 orang.

Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono (2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat jumlah karyawan pada PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam kurang dari 100 yaitu sebanyak 90 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, seperti data dari perusahaan dan organisasi. Dalam penelitian ini data sekunder yang yaitu dengan wawancara dan meminta data yang berhubungan dengan penelitian kepada bagian personalia perusahaan PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam, seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), jumlah data karyawan, peraturan

perusahaan dan arsip dokumen lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini serta artikel yang diambil di internet.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Riset Lapangan yaitu interview (Wawancara) kepada karyawan PT. Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam. Kuisioner (angket) dan Observasi (pengamatan)
2. Riset Pustaka Penulis melakukan metode ini dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari buku buku yang penulis jadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r hitung	r tabel	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	0,713	0,207	Valid
	X1.2	0,549	0,207	Valid
	X1.3	0,735	0,207	Valid
	X1.4	0,517	0,207	Valid
	X1.5	0,669	0,207	Valid
	X1.6	0,457	0,207	Valid
<i>Job Description</i> (X2)	X2.1	0,645	0,207	Valid
	X2.2	0,588	0,207	Valid
	X2.3	0,597	0,207	Valid
	X2.4	0,510	0,207	Valid
	X2.5	0,673	0,207	Valid
	X2.6	0,654	0,207	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,724	0,207	Valid
	X3.2	0,606	0,207	Valid
	X3.3	0,684	0,207	Valid
	X3.4	0,697	0,207	Valid
	X3.5	0,456	0,207	Valid
	X3.6	0,488	0,207	Valid
	Y.1	0,667	0,207	Valid

	Y.2	0,708	0,207	Valid
<i>Turnover</i>	Y.3	0,600	0,207	Valid
<i>Intention</i>	Y.4	0,540	0,207	Valid
(Y)	Y.5	0,659	0,207	Valid
	Y.6	0,669	0,207	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas nilai r hitung seluruh butir pernyataan pengujian uji validitas lebih besar dari nilai r tabel ($N-2$ atau $90-2=88$, r tabel 0,207) dengan taraf signifikan 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa pengujian validitas pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

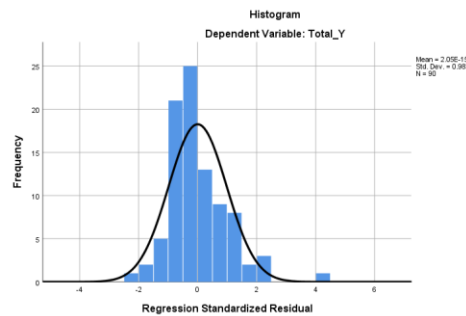
Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Realibilitas	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,649	0,60	Reliabel
<i>Job Description</i> (X2)	0,654	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,663	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,725	0,60	Reliabel

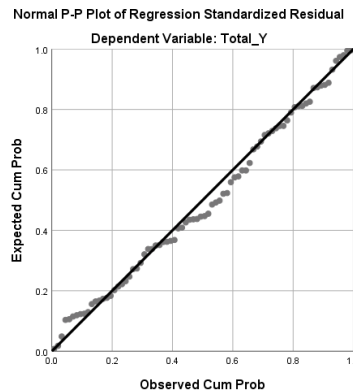
Berdasarkan hasil penelitian pada uji realibilitas masing- masing variabel kepribadian, orientasi kerja, penempatan dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable dinyatakan *reliabel*.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* maka dapat di-simpulkan bahwa data memiliki distribusi normal (Wibowo, 2012). Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal P-P plot of Regresion Standarized Residual* pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Grafik *Normal P-P Plot*

Gambar diatas memperlihatkan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

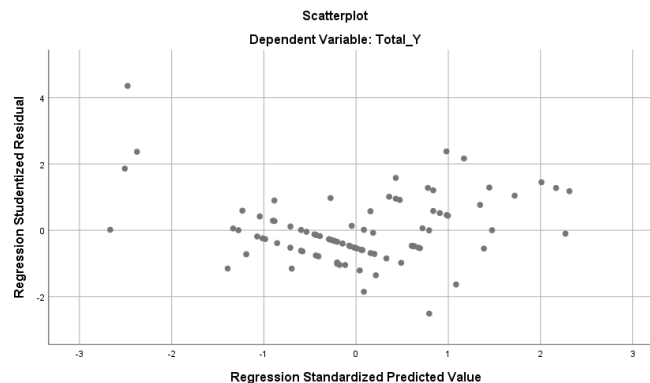
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1			
<i>Job Insecurity</i>	,691	1,447	Tidak Terdapat Multikolinearitas
<i>Job Description</i>	,689	1,450	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Kompensasi	,977	1,024	Tidak Terdapat Multikolinearitas
------------	------	-------	-------------------------------------

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing sebesar 0,691; 0,689 dan 0,977 dan nilai VIF untuk variabel X1, X2 dan X3 masing-masing sebesar 1,447; 1,450 dan 1,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan pada gambar 4.4 hasil menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

	(Constant)	2,904	,005
1	<i>Job Insecurity</i>	4,305	,000
	<i>Job Description</i>	3,772	,000
	Kompensasi	-0,883	,380

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) menunjukkan nilai t hitung (4,305) lebih besar dari t tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti H1 (hipotesis 1) diterima yang artinya bahwa variabel *job insecurity* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job description* (X2) menunjukkan nilai t hitung (3,772) lebih besar dari t tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti H2 (hipotesis 2) diterima yang artinya bahwa variabel *job description* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam.

Hipotesis 3

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai t hitung (-0,883) lebih kecil dari t tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,380 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti H3 (hipotesis 3) ditolak yang artinya bahwa variabel kompensasi (X₃) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188,233	3	62,744	23,994	,000 ^b
Residual	224,890	86	2,615		
Total	413,122	89			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Job insecurity, Job Description

Hipotesis 4

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil uji F yaitu nilai F hitung (23,994) lebih besar dari F tabel (2,71) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini H_4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X_1), *job description* (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X_1) nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,305 > t$ tabel 1,988. Sehingga hasil penelitian menunjukkan variabel *job insecurity* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis 1 penelitian diterima bahwa *job insecurity* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *job description* (X_2) nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,772 > t$ tabel 1,988. Sehingga hasil penelitian menunjukkan variabel *job description* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 penelitian diterima bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) nilai signifikan $0,380 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-0,883 < t$ tabel 1,991. Sehingga hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi (X_3) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis 3 penelitian ditolak bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $23,994 >$ atau lebih besar dari F tabel 2,71, sehingga keputusan yang diambil hipotesis 4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, *job description*, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT Indosat Ooredoo Tbk Regional Batan dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah *job insecurity*, *job description* dan kompensasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang *Job insecurity*, *Job description* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa menambah variabel, indikator, ruang lingkup maupun jumlah pernyataan kuesioner agar penelitian bisa lebih dikembangkan dan memberikan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang*. Skripsi
- Chairil Anwar, Pohan. 2015. *Manajemen Perpajakan*, Edisi 3. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dzukron Hamidan Nasution. 2017. *Pengaruh Bukti Fisik dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan First Media di Indonesia, E-Proceeding of management Volume 4*, Nomor 3.
- Eryanto, Y., & Suryanto. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Bisnis*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSSc21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halungunan, Hadia. (2015). *Pengaruh job insecurity terhadap occupational self efficacy pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Mustikawati, Farida. 2014. *Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia*. Skripsi.
- Novliadi, Ferry. 2009. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajar Dengan Job Insecurity Pada Karyawan*. Makalah. Universitas Sumatera Utara, Medan.

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. Cetakan Kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-35
- Utami dan Bonussyeani. 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol 6 Nomor 1
- Wening & Choerudin. (2015). *The Influence Of Religiosity Toward Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance. Polish Journal Of Management Studies 2015 Vol. 11 No 2.*
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, B.A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten*. Skripsi pada Universitas Telkom
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.